



Forhåndsftale for Sundhedsplejersker

Københavns Kommune, Børne og Ungdomsforvaltningen
(BUF)

Dansk Sygeplejeråd (DSR)



Indhold

Indledende bemærkninger	3
Kapitel 1 Person afgrænsning	4
§ 1 Hvem er omfattet	4
Kapitel 2 Løn	4
§ 2 Grundlønsindplacering	4
§ 3 Niveau 1	4
§ 4 Niveau 2	4
§ 5 Niveau 3	5
§ 6 Niveau 4	5
§ 7 Niveau 5	5
§ 8 Faglig koordinator	6
Kapitel 3 Tillidsvalgte	6
§ 9 Tillidsrepræsentant	6
§ 10 Fællestillidsrepræsentant	6
§ 11 Arbejds miljørepræsentant	7
Kapitel 4 Generelt	7
§ 12 Håndtering af sager om uenighed om niveauindplacering	7
§ 13 Generelt om tillæggene i denne aftale	7
Kapitel 5 Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	8
§ 14 Opsigelsesbestemmelser	8
§ 15 Ikrafttrædelse	8



Indledende bemærkninger

Denne aftale, er indgået med hjemmel i Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker m.fl. (70.01), samt Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (09.04).

Aftalen erstatter samtlige tidligere forhåndsftaler for Sundhedsplejersker ansat i Københavns Kommune, Børne og Ungdomsforvaltningen.

Aftalens formål

Formålet med aftalen er at skabe ensartethed, gennemsigtighed og sammenhæng mellem opgaver, faglighed og løndannelsen i sundhedsplejen i hele København.



Kapitel 1 Person afgrænsning

§ 1 Hvem er omfattet

Denne forhåndsftale omfatter uddannede sundhedsplejersker efter bekendtgørelse nr. 680 af 21. juni 2011 eller tidligere bekendtgørelser, som er ansat som sundhedsplejerske efter 70.01 og er beskæftiget med sundhedsfaglige opgaver i et af Børne- og Ungdomsforvaltningens fem områder.

Kapitel 2 Løn

§ 2 Grundlønsindplacering

Stk. 1

Sundhedsplejerskerne indplaceres på grundtrin 9, jf. overenskomstens §4 stk. 3.

Stk. 2

Sundhedsplejerskerne er ansat og arbejder som selvtilrettelæggende jf. §12C.

§ 3 Niveau 1

Stk. 1.

Eksempler på opgaver for niveau 1 findes i Bilag A.

Stk. 2.

Varetager opgaver inden for den basale sundhedspleje på baggrund af grunduddannelsen. Bliver oplært og har mentor.

§ 4 Niveau 2

Stk. 1.

Ved den årlige løngennemgang vurderes om sundhedsplejersken ud over at besidde kompetencer som beskrevet i niveau 1 også bestrider kompetencer i niveau 2. Eksempler på opgaver for niveau 2 findes i Bilag A.

Stk.2.

Driftsopgaverne begynder at være rutine. Der kan løftes mindre monofaglige interne/forvaltningsbestemte projekter eller opgaver. Sundhedsplejersken er selvstændig.



§ 5 Niveau 3

Stk. 1.

Ved den årlige løngennemgang vurderes om sundhedsplejersken ud over at besidde kompetencer som beskrevet i niveau 2 også bestrider kompetencer på niveau 3. Eksempler på opgaver for niveau 3 findes i Bilag A.

Stk.2.

Monofaglige interne/forvaltningsbestemte opgaver eller projekter løftes rutinemæssigt. Kan varetage roller som projektleder eller tovholder på monofaglige interne/forvaltningsbestemte opgaver eller projekter. Kan varetage oplæring af nye kollegaer. Sundhedsplejersken er erfaren.

Stk. 3.

For sundhedsplejersker på niveau 3 ydes et tillæg 15.000 kr.

LØNSEDELTEKST: NIVEAU 3

§ 6 Niveau 4

Stk. 1.

Ved den årlige løngennemgang vurderes om sundhedsplejersken ud over at besidde kompetencer som beskrevet i niveau 3 også bestrider kompetencer på niveau 4. Eksempler på opgaver for niveau 4 findes i Bilag A.

Stk.2.

Kan løse de fleste opgaver herunder eksterne eller tværfaglige opgaver. Varetager roller som projektleder eller tovholder på interne og nogle eksterne projekter eller opgaver. Kan varetage supervision og varetager oplæring. Sundhedsplejersken er meget erfaren.

Stk. 3

For sundhedsplejersker på niveau 4 ydes et tillæg 20.000 kr.

LØNSEDELTEKST: NIVEAU 4

§ 7 Niveau 5

Stk. 1.

Ved den årlige løngennemgang vurderes om sundhedsplejersken ud over at besidde kompetencer som beskrevet i niveau 4 også bestrider kompetencer i niveau 5. Eksempler på opgaver for niveau 5 findes i Bilag A.

Stk.2.

Alle opgaver løses herunder både eksterne og interne såvel som mono- og tværfaglige opgaver. Varetager roller som projektleder eller tovholder på interne og eksterne projekter eller opgaver. Varetager supervision, rådgivning og koordinering. Sundhedsplejersken er ekspert.



Stk. 3

For sundhedsplejersker på niveau 5 ydes et tillæg 25.000 kr.

LØNSEDELTEKST: NIVEAU 5

§ 8 Faglig koordinator

Stk. 1.

Faglig koordinator udpeges af leder. Opgaverne kan blandt andet være at koordinere varetagelse af faglige opgaver i samarbejde med leder; udvikle, implementere og vedligeholde faglige tiltag og udviklingsprocesser i faggruppen; problemløsende i forbindelse med opretholdelse af den daglige drift; give faglig kollegial sparring; oversætte og indarbejde relevant lovgivning samt politiske indsatser i den daglige drift.

Stk. 2

For sundhedsplejersker der varetager funktionen som faglig koordinator ydes et tillæg på 14.000 kr.

LØNSEDELTEKST: FAGLIG KOORDINATOR

Kapitel 3 Tillidsvalgte

§ 9 Tillidsrepræsentant

Der er én tillidsrepræsentant pr. område.

Der ydes et funktionstillæg på kr. 8.600 til medarbejdere, der er valgt og fungerer som tillidsrepræsentanter.

Bemærkning Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

LØNSEDELTEKST: TR-FUNKTION

§ 10 Fællestillidsrepræsentant

Der er én fællestillidsrepræsentant for Sundhedsplejerskerne i BUF.

Der ydes et funktionstillæg på kr. 20.000 til medarbejdere, der er valgt og fungerer som fællestillidsrepræsentant.

Bemærkning Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

LØNSEDELTEKST: FTR-FUNKTION



§ 11 Arbejds miljørepræsentant

Der er én arbejds miljørepræsentant pr. område.

Der ydes et funktionstillæg på kr. 8.600 til medarbejdere, der er valgt og fungerer som arbejds miljørepræsentant.

Bemærkning Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

LØNSEDELTEKST: AMR-FUNKTION

Kapitel 4 Generelt

§ 12 Håndtering af sager om uenighed om niveauindplacering

Parterne er enige om, at uenigheder om indplacering på en af de fem niveauer håndteres som en interesseløst efter §16 i Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område (09.04).

§ 13 Generelt om tillæggene i denne aftale

Stk. 1.

Alle tillæg er angivet i 1. januar 2006 niveau.

Stk. 2.

Alle tillæg er årlige og pensionsgivende.

Stk. 3.

Alle tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes fra førstkommende lønudbetaling efter den måned, funktionen træder i kraft, og bortfalder ved udgangen af den måned, hvor sundhedsplejersken ikke længere skal varetage funktionen.



Kapitel 5 Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 14 Opsigelsesbestemmelser

Stk. 1.

Aftalen kan på et hvilket som helst tidspunkt opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til bortfald til udgangen af en måned.

Stk. 2.

Aftalen kan ændres uden videre ved enighed mellem parterne.

§ 15 Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft fra 1.1.25.

Dato: 17/6-2024

Nina Swartz

For Dansk Sygeplejeråd
Nina Hartvig Swartz

Dato: 18.06.2024

Tobias Børner Stax

For Børne- og Ungdomsforvaltningen
Tobias Børner Stax

DSR Kreds Hovedstaden

Frederiksborggade 15, 4.
1360 København K
Tlf. 7021 1662



Bilag A

Eksemplerne i bilag A er ikke udtømmende. Opgaverne er ikke eksklusivt for det niveau de er placeret ud for så det vil kunne forekomme, at en sundhedsplejerske f.eks. kan være indplaceret på niveau 3, men både varetage enkelte opgaver der i dette bilag er indplaceret på niveau 2 eller niveau 4.

Niveau	Kompetencer	Eksempler på opgaver
1	<p>Basal viden og færdigheder.</p> <p>Sundhedsplejersken har lidt eller ingen erfaring og har en regelbaseret tilgang til praksis. Sundhedsplejersken har begrænset praktisk kendskab og er ofte afhængig af instruktioner.</p> <p>Reflekterer og begrundet eget arbejde fagligt og pædagogisk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlæggende sundhedspleje. • Dokumenterer egen praksis i Novax. • Konsultation og vejledning håndteres med bistand fra kollegaer og leder.
2	<p>Videreudvikling af kompetencer.</p> <p>Sundhedsplejersken genkender sædvanlige situationer og kan begynde at drage nytte af tidligere erfaringer. Sundhedsplejersken kan stadig have behov for vejledning og retningslinjer/instruktioner.</p> <p>Tilpasser og implementerer ny viden fagligt såvel som organisatorisk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selvstændig vejledning og rådgivning af forældre. • Introduktion til sygeplejerskestuderende virke. • Opgaver der kræver udvidet viden om specifikke områder indenfor sundhedsplejen som f.eks. <ul style="list-style-type: none"> ○ Præmatur ○ Efterfødselsreaktion ○ Etc.
3	<p>Teamspiller og samarbejdsevner.</p> <p>Sundhedsplejersken har over en længere periode akkumuleret tilstrækkelig erfaring til at håndtere typiske situationer effektivt.</p> <p>Beslutninger er generelt baseret på en bredere forståelse af den konkrete sammenhæng. Løser opgaverne selvsikkert og uafhængigt.</p> <p>Reflekterer og analyserer over egen samt andres praksis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hygiejnefyrtårn. • Tovholderfunktioner på f.eks.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Efterfødselsreaktionsgruppe. • Superbruger i Novax. • Deltagelse i forvaltningsbestemte projekter som f.eks. <ul style="list-style-type: none"> ○ Vejen til Sund Vægt, ○ Opsøgende forældresamarbejde, ○ Overgang til dagtilbud. • Klinisk vejleder for sundhedsplejerskestuderende. • Mentor og oplæring af nyansatte og kollegaer med mindre erfaring.



<p>4</p>	<p>Ansvarsfuld praksis og selvledelse</p> <p>Sundhedsplejersken er bevidst om helheden og iværksætter tiltag, som leverer positive resultater.</p> <p>Sundhedsplejersken udviser fleksibilitet i driften og håndterer komplekse og uforudsigelige situationer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eksternt samarbejde som f.eks. deltagelse i tværsektorielle arbejdsgrupper eller projekter. • Ammevejledning med bestået certificering. • Familiebehandler f.eks. i "En God Familiestart". • ADBB. • Supervision af sundhedsplejerskestuderende. • Tovholder på interne projekter eller opgaver som f.eks.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Grupper med sårbare forældre. ○ Børn med særlige behov. ○ Vejen til sund vægt. ○ Etc.
<p>5</p>	<p>Mentor og rollemodel</p> <p>Sundhedsplejersken håndterer kompleksitet med lethed, og beslutninger er baseret på mange års erfaring.</p> <p>Sundhedsplejersken er i stand til at tage innovative tilgange til problemløsning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samtlige opgaver i sundhedsplejen i København. Det forventes at disse opgaver løses på højt niveau. • Opkvalificerer kollegaer. • Sundhedsplejersken bidrager til kontinuerlig forbedring af sundhedspleje f.eks. gennem brug af data, evaluering og løbende tilpasninger. • Begrunder og beskriver forslag til ændringer/tiltag til gavn for det mono- og tværfaglige samarbejde omkring børns trivsel og udvikling i KBH ud fra analyser, teorier og dybdegående kendskab til sundhedsfaglig praksis. • Tovholder eller projektleder på interne og eksterne projekter eller opgaver.